

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS SEI GALUH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah
Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau*



**SITI AISYAH
NPM:157210401**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
PEKANBARU
2019**

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama	: Sili Aisyah
NPM	: 451201404
Jurusan/Program Studi	: Ilmu Administrasi
Program Studi	: Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S1)
Judul	: Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei Geluh

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-sub dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui dalam sidang ujian konferensif.

Pekanbaru, 20 Februari 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
	
La Ode Syarifan, SE., M.Si	Hendry Andry, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Ketua


La Ode Syarifan, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

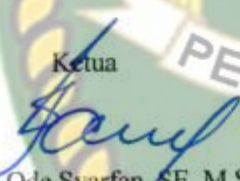
PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Nama : Siti Aisyah
NPM : 157210401
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul : Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada
PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.

Naskah Skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerima untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Bidang Ilmu-Ilmu Sosial.

Pekanbaru, 04 April 2019

Ketua


La Ode Syarfan, SE.,M.Si

Sekretaris


Rosnita S.Sos.,M.Si

Anggota


M. Faisal Amrillah, S.Sos.,M.Si

Mengelahi,

Wakil Dekan I


H. Panca Setyo Prihatin S.Ip.,M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

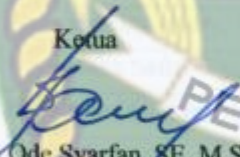
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Aisyah
NPM : 157210401
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul : Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada
PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa yang bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai memenuhi persyaratan administrasi dan akademis, oleh karena itu dapat disyahkan sebagai karya ilmiah.

Pekanbaru, 04 April 2019

Ketua


La Ode Syarfan, SE.,M.Si

Sekretaris


Rosmita, S.Sos.,M.Si

Turut Menyetujui

Wakil Dekan I


H. Panca Setyo Prihatin S, Ip.,M.Si

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis


La Ode Syarfan, SE.,M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 272 /UHR-Fs/Kpts/2019 tanggal 27 Maret 2019 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 28 Maret 2019 jam 13.00 - 14.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru dilaksanakan ujian komprehensif skripsi mahasiswa:

Nama : Siti Aisyah
 NPM : 157210401
 Program Studi : Administrasi Bisnis
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Judul Skripsi : Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei. Galuh.
 Nilai Ujian : Angka : " 83,3 " ; Huruf : " A-"
 Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
 Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Lu Ode Syarian, SE., M.Si.	Ketua	1.
2.	Rosmita, S.Sos., M.Si.	St.kretaris	2.
3.	M. Faisal Amrillah, S.Sos., M.Si.	Anggota	3.
4.	Hendry Andry, S.Sos., M.Si.	Anggota	4.
5.	Indra Safri, S.Sos., M.Si.	Anggota	5.
6.	Eko Hengranta, S.Sos., M.Si.	Notulen	6.

Pekanbaru, 28 Maret 2019
 An. Dekan

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.
 Wakil Dekan I Bidang Akademik

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR :342/UIR-FS/KPTS/2019
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

Mengingat : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/DIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 036/DIR/KPTS/2017, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas Ilmu Dakwah dan Pengajaran UIR masa bakti 2012-2016.

Memperhatikan : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama	: Siti Aisyah
N.P.M	: 157210401
Program Studi	: Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	: Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galah.

7. Lu Ode Syarifan, SE, M.Si	Sebagai Ketua merangkap Penguji
8. Rosmita, S.Sos, M.Si	Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
9. M. Faisal Amrillah, S.Sos, M.Si	Sebagai Anggota merangkap Penguji
10. Hendry Andry, S.Sos, M.Si	Sebagai Anggota merangkap Penguji
11. Indra Safri, S.Sos, M.Si	Sebagai Anggota merangkap Penguji
12. Eko Handrian, S.Sos, M.Si	Sebagai Notulen

2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan fungsi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan sebelumnya.

3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 27 Maret 2019
Wakil Dekan

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :

4. Yth. Bapak Rektor UIR
5. Yth. Sdc. Ka. Biro Kesugan UIR
6. Yth. Ketua Jurusan
- 4 Arsip — sk penguji

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah yang ditulis dalam naskah skripsi

Yang sederhana ini ku persembahkan sebagai sedikit

Tanda bakti dan ucapan kasihku kepada

Segenap hamba Allah yang ku tuliskan berikut ini yang

Telah banyak berjasa dalam perjalanan kehidupanku

Sampai ssat ini.

Khususnya untuk Ayahanda **Sapriadi**

Bersama Ibunda **Yuliati** yang tercinta.

Terima kasih atas seluruh limpahan kasih sayang yang tidak terbatas

Yang telah beliau curahkan kepada ku,

Semoga Allah Swt tetap melimpahkan rahmat dan karunia

Yang tiada terputus kepada beliau, amiin...

Kepada yang tersayang Adikku **Haikal Al azril**

Yang telah membantu ku serta memotivasi ku

Dalam menyelesaikan studi. Terima kasih atas semua

Bantuan yang telah diberikan, semoga Allah Swt.

Memcatatnya sebagai amal baik beliau dan

Membalasnya dengan rahmat dan karunia yang

Setimpal, amiin...



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah yang telah melimpahkan berkatnya bagi kita semua umat manusia. Dan bagi penulis sendiri menyadari akan hikmat yang Allah telah limpahkan, penulis diberikan kekuatan, kemudahan, serta kemampuan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau.

Skripsi ini berjudul “Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh”. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan dalam skripsi ini.

Pada kesempatan yang baik ini, tak lupa penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya baik secara langsung maupun tidak langsung atas segala dukungan, bantuan, bimbingan, pengetahuan, nasehat dan pemikiran dari berbagai pihak selama proses studi dan juga selama proses skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH.,MCL karena selama saya kuliah di Universitas Islam Riau ini selalu menjadi motivator untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Poitik Universitas Islam Riau, Bapak Dr.H.Moriss Adidi Yogia, M.Si karena selalu mendukung dan menjadi motivator untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu.

3. Bapak La Ode Syarfan,SE.,M.Si selaku ketua program studi Administrasi Bisnis dan selaku Dosen Pembimbing I pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
4. Bapak Hendry Andry, S.Sos.,M.Si yang juga selaku Dosen Pembimbing II yang akan mengarahkan penulis kearah yang lebih baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama dibangku perkuliahan dengan mendidik dan memberikan segala dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Staf Karyawan/i Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh serta seluruh karyawan yang sudah memberikan saya izin dan bantuan data informasi yang dibutuhkan selama proses skripsi ini.

Semoga Allah Yang Maha Esa memberikan Rahmat-Nya kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini. Naska skripsi ini penulis sadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat positif diharapkan dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan penulisan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa Amin. Demikian yang dapat saya sampaikan lebih dan kurang saya mohon maaf dan terimah kasih.



Pekanbaru 04 April 2019

Siti Aisyah

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	iii
PERSETUJUAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xvi
ABSTAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan.....	13
1. Konsep Administrasi.....	13
2. Organisasi.....	16
3. Manajemen.....	18
4. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
5. Penilaian Prestasi Kerja.....	22
B. Kerangka Pemikiran.....	41
C. Konsep Operasional.....	42
D. Operasional Variabel.....	43

E. Teknik Pengukuran.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian.....	53
B. Lokasi Penelitian.....	53
C. Populasi dan Sampel.....	53
D. Tehnik Penarikan Sampel.....	55
E. Jenis dan Sumber Data.....	55
F. Tehnik Pengumpulan Data.....	57
G. Tehnik Analisis Data.....	58
H. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	59
B. Struktur Organisasi Perusahaan.....	64
C. Uraian Fungsi dan Tugas PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.....	66
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden.....	69
B. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.....	73
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Daftar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.....	6
I.2 Daftar Absensi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.....	7
I.3 Tingkat Produksi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh..	9
I.4 Hasil Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.....	10
II.1 Operasional Variabel.....	43
III.1 Populasi dan Sampel.....	54
V.1 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
V.2 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	70
V.3 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
V.4 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
V.5 Karakteristik Jumlah Responden Terhadap Indikator Kesetiaan.....	74
V.6 Karakteristik Jumlah Responden Terhadap Indikator Kejujuran.....	76
V.7 Karakteristik Jumlah Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan.....	77
V.8 Karakteristik Jumlah Responden Terhadap Indikator Kreativitas.....	79
V.9 Karakteristik Jumlah Responden Terhadap Indikator Kerja Sama.....	80
V.10 Karakteristik Jumlah Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan.....	81
V.11 Karakteristik Jumlah Responden Terhadap Indikator Kepribadian.....	83
V.12 Karakteristik Jumlah Responden Terhadap Indikator Prakarsa.....	84
V.13 Karakteristik Jumlah Responden Terhadap Indikator Kecakapan.....	86
V.14 Karakteristik Jumlah Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab.....	87
V.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Seluruh Indikator.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pikir tentang Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.....	41
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar kuisioner penelitian tentang analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.	100
2. Daftar wawancara penelitian tentang analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.	110
3. Rekap identitas responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.	112
4. Rekap data Telly responden penelitian tentang analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.	114
5. Sertifikat piagam penghargaan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh..	116
6. Surat Keputusan Dekan Fisipol UIR Nomor: 543/UIR-Fs/Kpts/2018 Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi an.Siti Aisyah.	117
7. Surat Rekomendasi Riset Nomor 1850/E-UIR/27-FS/2018 tentang mohon rekomendasi riset di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.	118
8. Surat Keterangan Nomor: 5.DSGH/X/48/IV/2018 tentang izin penelitian dari PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.	120
9. Surat Rekomendasi Nomor: 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/15684 dari Badan Pelayanan Perizinan terpadu Pemerintah Provinsi Riau, tentang pelaksanaan kegiatan riset dan pengumpulan data an. Siti Aisyah.	121
10. Dokumentasi penelitian tentang analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.	122

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian Konfrehensif Skripsi yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Aisyah
NPM : 157210401
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S .1)
Judul : Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Konfrehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya yang menyatakan :

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan mengacu kepada kaidah-kaidah Metode Penelitian Ilmiah dan Penulisan Karya Ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrasi, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila kemudia hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagai atau keseluruhan atas persyaratan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian Skripsi yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa ada tekanan dari pihak lain manapun juga.

Pekanbaru, 04 April 2019

Pelaku Pernyataan,



Siti Aisyah

ANALISIS PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.

PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS SEI GALUH

ABSTRAK

SITI AISYAH

Kata kunci: Penilaian, Prestasi Kerja, dan Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian prestasi kerja karyawan pada PKS Sei Galuh. Indikator penilaian prestasi kerja karyawan meliputi kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif, yaitu penilaian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 64 orang sedangkan sampelnya terdiri dari 40 orang karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari data primer, yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan teknik daftar kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh berada pada interval penilaian cukup baik rekomendasi yang perlu dipertimbangkan terutama berkenaan dengan kinerja karyawan, perusahaan hendaknya perlu meningkatkan kinerja karyawan atau dapat juga memberikan insentif sehingga karyawan akan senantiasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja didalam bekerja.

**ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE APPRAISAL AT PT.
PLANTATION OF V PKS SEI GALUH**

ABSTRACT

SITI AISYAH

Keywords: Assessment, Work Performance, Employees.

This study aims to determine employee performance appraisal at PT. Plantations of V PKS Sei Galuh. Indicators of employee performance appraisal include loyalty, honesty, discipline, creativity, cooperation, leadership, personality, initiative, skills, and responsibility. The type of research used was descriptive research, that is the assessment used to figure out the value of independent variable, either one variable or more (independent) without making comparison or connecting between variables one with other variables. The population in this study consists of 64 people while the sample consists of 40 employee. The technique used in this research is probability sampling, it is a sampling technique which gives equal opportunity for every element (member) of population to be selected as member of sample. Types and data collection technique used consisted of primary data, obtained directly from the respondents by using questionnaires and interview techniques and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is descriptive method. Based on this analysis technique researchers assess and conclude that the analysis of employee performance appraisal at PT. Plantation of V PKS Sei Galuh are at a fairly good assessment interval. Recommendations that need to be considered especially with regard to employee performance, companies should need to improve employee performance inside the company environment from superiors to subordinates or can also provide incentives so employees will always be motivated to improve performance in work.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Prestasi kerja yang tinggi akan dapat diperoleh dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress, penurunan jumlah kecelakaan kerja dan peningkatan motivasi karyawan.

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian prestasi kerja karyawan yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan. Jika menggunakan perasaan, maka penilaian menjadi tidak efektif.

Permasalahan tenaga kerja yang sering dijumpai di dalam suatu perusahaan adalah mengembangkan kemampuan kerja karyawan. Karyawan harus dikembangkan potensinya dan diberikan kesempatan untuk meningkatkan diri demi tercapainya prestasi kerja yang maksimal demi kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. Prestasi merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pada dasarnya tingkat prestasi kerja karyawan ditentukan oleh motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki. Prestasi kerja karyawan harus dipertahankan dan ditingkatkan demi menunjang kegiatan operasional perusahaan agar lebih efektif dalam bekerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajemen sumber daya manusia, yang mana diakui pula bahwa banyak kesulitan yang dialami dalam menangani hal itu secara memadai. Tidaklah mudah untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan atau para bawahan secara akurat dan lagi pula serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan.

Apabila penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan perusahaan berlangsung dengan baik, yaitu dengan objektif, tertib dan adil, maka diharapkan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan. Di samping itu, penilaian prestasi kerja yang baik akan mendorong tercapainya kepuasan kerja karyawan, dan pihak personalia memperoleh informasi yang akurat pula untuk pengembangan karyawan.

Objektif dalam arti penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan organisasi menggunakan kriteria yang didasarkan pada standar dan aturan yang telah ditetapkan, bukan atas dasar emosi, perasaan suka atau tidak suka pada individu karyawan. Tertib dalam arti penilaian prestasi kerja dilaksanakan secara berkala dalam jangka waktu tertentu selama karyawan bekerja dan menjadi bagian dari organisasi perusahaan, dan hasil penilaian prestasi kerja dilaporkan secara akurat dan lengkap. Adil dalam arti bahwa penilaian prestasi kerja dilaksanakan secara menyeluruh terhadap setiap karyawan, dan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai, serta memberikan sanksi disiplin sesuai

dengan ketentuan hukuman atas pelanggaran atau kesalahan yang telah ditetapkan.

Dilihat dari uraian diatas, tampak masih rendahnya prestasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini akan berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Dari hasil survey dilapangan yang dilakukan penulis dan hasil wawancara pada salah satu karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh pada tanggal 5 Desember 2018, terdapat fenomena-fenomena antara lain:

1. Penilaian masih cenderung bersifat subyektif, keadaan tersebut mencerminkan nilai akhir yang kurang menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
2. Disamping itu dalam melaksanakan pekerjaan sering terlihat bahwa semangat dan pengetahuan karyawan bersifat statis dengan artian tidak terjadi peningkatan karyawan yang memiliki prestasi. hal tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan.
3. Terdapatnya karyawan yang menggunakan peralatan operasional (seperti sepeda motor dan mobil) diluar areal/wilayah perkebunan, yang tidak sesuai dengan tugas pekerjaannya dalam mengelola kegiatan produksi tanaman dan pengolahan di pabrik kelapa sawit.
4. Serta masih banyak karyawan yang setiap tahunnya mengalami peningkatan absensi.

Gejala prestasi kerja antara lain dapat dilihat dari tingkat absensi dan daftar penilaian prestasi kerja karyawan, serta tingkat produktivitas dan target perusahaan PTP V PKS Sei Galuh. sebagai gambaran tentang penilaian prestasi kerja karyawan ditinjau dari tingkat jumlah karyawan pada daftar penilaian prestasi kerja karyawan pelaksana pada periode 2015-2017 adalah:

Tabel 1.1 Daftar Penilaian Prestasi Kerja (DP2K) Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.

No.	Jabatan	Tahun		
		2015	2016	2017
1.	Pengolahan Shift I	34	32	28
2.	Pengolahan Shift II	35	32	30
3.	Teknik	39	37	31
4.	Pengendalian Mutu	28	23	20
5.	Tata Usaha	11	9	10
6.	MBT	2	11	14
Jumlah		149	144	133

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh

Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan yang terus berubah disetiap tahunnya, jumlah karyawan 2015 adalah 149 orang yang berprestasi. Sedangkan untuk tahun 2016 terjadi pengurangan yaitu sebanyak 5 orang sehingga jumlah karyawan sebanyak 144 orang, selanjutnya untuk tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 133 orang dimana pengurangan sebanyak 11 orang. hal ini menunjukkan adanya kecendrungan dan pengaruh dari tingkat prestasi kerja karyawan belum

maksimal. Bila ini tidak segera ditanggulagi akan berpengaruh terhadap kelangsungan operasional perusahaan dan akhirnya menurunkan produktifitas perusahaan.

Selanjutnya gambaran tentang tingkat penilaian prestasi kerja yang dicapai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V yang ditinjau dari absensi karyawan pada perusahaan tersebut selama 3 tahun terakhir ini.

Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.

Tahun	Absesnsi				
	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan
2015	123	7	8	11	13
2016	119	8	9	11	15
2017	113	10	10	11	18

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh, data diolah (2018)

Tabel 1.2 daftar absensi karyawan, terlihat bahwa pada tahun 2015, 2016 dan 2017 absensi karyawan mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 dari 162 karyawan 7,73% (13 orang karyawan) tidak hadir tanpa keterangan. Pada tahun 2016 dari 162 karyawan 9,25% (15 orang karyawan) tidak hadir tanpa keterangan. Dan pada tahun 2017 dari 162 karyawan 11,11% (18 orang karyawan) tidak hadir dan kinerja karyawan tidak efektif.

Penilaian karyawan tidak akurat akan menimbulkan dampak negatif bagi karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan tersebut, seperti terjadinya penurunan gairah kerja karyawan yang akan menyebabkan menurunnya produktivitas perusahaan.

Dengan menurunnya tingkat prestasi kerja karyawan dan bertambahnya absensi karyawan setiap tahunnya.

Tabel 1.3 Tingkat Produksi

No.	Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentasi Pencapaian (%)
1.	2015	408.754	371.876	90.9
2.	2016	427.207	376.213	88.0
3.	2017	441.199	384.546	87.1

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh

PT.Perkebunan Nusanara V PKS Sei galuh setiap tahunnya mengalami penurunan. Dilihat dari persentasi tingkat produksi karyawan belum mencapai target yang ditentukan, antara lain tahun 2015 persentasi pencapaian sebesar 90,0%, pada 2016 persentasi pencapaian sebesar 88,0% , dan pada tahun 2017 persentasi pencapaian mengalami penurunan sebesar 87,1%. Maka menurut data yang diperoleh pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat produksi karyawan setiap tahunnya belum mencapai target dengan efektivitas kerja yang kurang baik. Dengan adanya tingkat penurunan produksi tersebut, peneliti ingin mengetahui seberapa besar tingkat penilaian kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan dan efektivitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.4 Hasil Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.

No.	Tahun	Target (Kg) (Rp. Juta)	Realisasi (Kg) (Rp. Juta)	Persentasi Pencapaian (%)
1.	2015	547.731	500.995	91.4
2.	2016	572.311	514.213	89.8
3.	2017	691.207	529.412	89.5

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh

Jika dibiarkan terus menerus maka akan mengakibatkan terganggunya sistem operasional dari PKS Sei Galuh yang ada pada akhirnya akan berimplikasi kepada terganggunya sistem manajemen PT. Perkebunan Nusantara V itu sendiri. Kemampuan dan keterampilan yang rendah dan ketidak adanya motivasi dari pemimpin PT. Perkebunan Nusantara V terhadap karyawan. Semua ini jelas akan mempengaruhi kerja karyawan, sehingga kerja manajer yang rendah terhadap karyawan akan menimbulkan persaingan yang kuat terhadap PT. Perkebunan lainnya.

Setelah melihat dan membaca penelitian sebelumnya penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimanakah penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebuna Nusantara V PKS Sei Galuh?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Secara Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam

menghubungkan masalah yang diteliti yaitu penilaian prestasi kerja karyawan

dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

2. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

- b. Manfaat Secara Akademis

Dari segi praktis penelitian ini adalah untuk bahan masukan bagi pemerintah khususnya Fakultas Fisipol UIR dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja dan prestasi kerja karyawannya ditinjau dari peningkatan sumber daya manusia.

- c. Manfaat Secara Praktis

1. Sebagai salah satu pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.

2. Sebagai bahan masukan pada PT. Perkebunan Nusantara V untuk memotivasi karyawan.
3. Meningkatkan kualitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang karyawan yang profesional.
4. Memperbaiki kinerja karyawan.



BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

a. Administrasi dalam Arti Sempit.

Zulkifli dan Moris A. Yogia (2014;9) mengartikan administrasi dalam arti sempit adalah sebagai rangkaian pekerjaan ketata usahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (*korespondensi*) dan pengelolaan keterangan tertulis.

Administrasi dalam arti sempit berkisar pada berbagai kegiatan ketatausahaan. Kegiatan penyusunan keterangan-keterangan secara sistematis dan pencatatan-pencatatan secara tertulis semua kegiatan yang diperlukan dengan maksud memperoleh suatu ikhtisar mengenai keterangan-keterangan itu dalam keseluruhannya dan dalam hubungannya satu sama yang lain (Mulyono, 2016;41-42).

b. Administrasi Dalam Arti Luas

Pengertian administrasi menurut The Liang Gie (dalam mulyono, 2016;42) Administrasi merupakan segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap kerjaan pokok yang dilaksanakan oleh sekelompok orang dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai

tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Andri Feriyanto dan Endang Shytha Triana, 2015;1).

Menurut Sondang P. Siagian (2003;2) keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Konsep Administrasi Bisnis

Administrasi niaga (*business administration*) menurut Mulyono (2016;47-48) adalah administrasi yang bergerak dalam organisasi/lembaga niaga/bisnis yang berorientasi pada laba (*profit oriented*), seperti PT,CV,UD, Koperasi dan sebagainya. Disamping itu, ada administrasi niaga yang dibebani tugas-tugas negara, yaitu Administrasi Niaga Negara, yang di Indonesia. Wilayah yurisdiksi dan wilayah operasi administrasi niaga/bisnis dapat keluar dari batas-batas wilayah negara, apalagi di era global ini. Contoh: dengan adanya *Multinational Corporation* (perusahaan Multinasional) yang didirikan di beberapa negara, misalnya MC. Donald.

Sondang P. Siagian (2003;7) mendefinisikan administrasi niaga (*business administration*) adalah keseluruhan kegiatan organisasi, mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang atau jasa tersebut ditangan konsumen.

2. Organisasi

Organisasi menurut Mulyono (2016;31) adalah kerangka, struktur, atau wadah orang-orang yang bekerja sama.

Sudaryono (2017;12) organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan.

Robbins dan Judge (dalam Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, 2015;7) mendefinisikan bahwa Organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinasi secara sadar, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan.

Sedangkan organisasi menurut Ismail Nawawi Uha (2014;50) merupakan persekutuan manusia yang terdiri atas minimal dua kelompok yang saking terkait menuju keberhasilan. *Pertama*, kelompok pimpinan, yaitu sekelompok manusia dalam organisasi yang memiliki atau diberikan kewenangan (kepercayaan) dan tanggung jawab untuk mengendalikan atau mengarahkan kegiatan operasional. *Kedua*, kelompok bawahan, yang diberikan kepercayaan atau tanggung jawab untuk melaksanakan sesuatu kegiatan operasional dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Tujuan dan sasaran dalam suatu organisasi pada hakikatnya dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan karena tujuan merupakan persyaratan abstrak, sedangkan sasaran adalah pernyataan kongkret.

3. Manajemen

Manajemen merupakan inti dari administrasi, karena manajemen merupakan alat pelaksanaan utama administari. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya:

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Malayu S.P Hasibuan, 2016;2).

Fungsi manajemen lainnya yang tidak kalah pentingnya ialah *evaluasi* atau *penilaian*. Penilaian ialah peninjauan kembali dan pengontrolan tugas, agar semua tugas berlangsung dengan tepat sesuai dengan norma dan standar yang sudah digariskan dalam perencanaan.

Setiap prestasi diukur dan dinilai, juga diperbandingkan dengan standar-standar dasar tadi. Jika terdapat kesalahan, kekurangan, dan penyimpangan, segera akan dilakukan revisi atau koreksi.

Manajemen menurut Mulyono (2016;16) adalah proses pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan dan kerja sama orang-orang lain.

Sudaryono (2017;2) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah sumber daya yang tidak akan pernah habis untuk diperdebatkan dalam suatu organisasi, apapun bentuk organisasi tersebut. Suatu organisasi tanpa manusia yang handal hanya akan menunggu waktu saja untuk bubar, atau paling tidak organisasi tersebut akan jalan ditempat.

Sri Indrastuti (2011;2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu yang dimanaje oleh para professional SDM dan Manajer sehingga 5 M dapat dikelola secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) perusahaan.

5. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sri Indrastuti (2011;189-190) Sistem penilaian yang Efektif dapat dilaksanakan sebagai berikut:

1. Melakukan analisis jabatan, yang berfungsi untuk mengidentifikasi tugas dan kewajiban pekerjaan dan tugas penting yang mendahului sistem pengembangan kinerja.
2. Secara formal, sesuai dengan standarisasi yang telah ditetapkan.
3. Standar kinerja harus sampai kepada karyawan sebelum masa penilaian dilakukan.
4. Data yang objektif, digunakan dalam setiap situasi yang memungkinkan.
5. Sifat keandalan, atau sifat harus dihindarkan atau dijalankan dalam perilaku.
6. Evaluasi karyawan.
7. Meningkatkan keandalan ranting, lebih dari satu penilaian independen maka dilakukan penilaian kapan saja bila kondisi memungkinkan untuk melakkannya.
8. Dokumentasi perilaku, disiapkan untuk rating yang ekstrim.
9. Sistem naik banding formal, harus disiapkan jika terjadi ketidaksepakatan terhadap penilaian kinerja karyawan.
10. Penilaian harus dilakukan per-periode sekali 6 bulan, atau paling tidak dilakukan sekali dalam setahun.

a. Pengertian Prestasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2015;67) memberikan definisi tentang kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015;67) yang merumuskan bahwa:

Human performance = *ability + motivation*

Motivation = *attitude + situation*

Ability = *knowledge + skill*

Sudaryono (2017;67) mendefinisikan prestasi kerja (kinerja) adalah sebagai hal yang kita lakukan maupun kita kerjakan agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Rivai (2009;309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2016;160) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan , usaha dan kesempatan.

Prestasi kerja ini, adalah gabungan dari faktor penting, yaitu kecakapan usaha, dan kesempatan. Jika ketiga faktor itu semakin baik, maka prestasi kerja akan semakin tinggi (Malayu S.P Hasibuan, 2016;160).

$$\text{Prestasi} = f (\text{kecakapan, usaha, kesempatan})$$

Kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemantapan semua sumber daya manusia dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Usaha (*effort*) adalah kemauan, kesungguhan, dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan, imbalan.

Kesempatan (*opportunity*) adalah wewenang yang dimiliki individu karyawan dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani, 2009;223).

b. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi karyawan dikenal dengan istilah “*performance rating, performance appraisal, performance assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating.*”

Leon C. Maginson (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 20015;69) mengemukakan *performance appraisal* adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.

Andrew E. Sikula (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2015;69) menjelaskan bahwa *Employee appraising* adalah evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah

proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan *baik, sedang, atau kurang*. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan penilaiain prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindakan lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang (Mangkuprawira, 2004;166)

Penilaian prestasi kerja ialah pengukuran dan perbandingan hasil-hasil yang nyatanya dicapai dngan hasil-hasil yang harus dicapai (Sondang Siagian, 2005;152).

1.2 Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja

Ruang lingkup penilaian prestasi kerja yang dikemukakan oleh Andrew F. Sikula (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2015;73) menyatakan bahwa untuk mengetahui ruang lingkup penilaian prestasi kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

5W+1H, yaitu WHO, WHAT, WHY, WHEN, WHERE, and HOW

1. *Who* (siapa)?

- a. Siapa yang harus dinilai? Yaitu seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi dari jabatan yang tertinggi sampai dengan pegawai jabatan terendah.
 - b. Siapa yang harus menilai? Panilaian kinerja dapat dilakukan oleh atasan langsung dan atasan tdak langsung. Atau penilaian kinerja dapat ditunjuk orang tertentu yang menurut pimpinan perusahaan memiliki keahlian dalam bidangnya.
2. *What* (apa)?
- Apa yang harus dinilai?
- a. Objek/materi yang dinilai antara lain hasil kerja, kemampuan sikap, kepemimpinan kerja, dan motivasi kerja.
 - b. Dimensi waktu, yaitu kinerja yang dicapai pada saat ini (current performance) dan potensi yang dikembangkan pada waktu yang akan datang (future potential)
3. *Why* (mengapa)?
- Mengapa penilaian kinerja harus dilakukan? Hal ini untuk:
- a. Memelihara potensil kerja
 - b. Menentukan kebutuhan pelatihan kerja
 - c. Dasar pengembangan karier
 - d. Dasar promosi jabatan
4. *When* (bilamana)?
- Waktu pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan secara formal dan informal

- a. Penilaian kinerja secara formal dilakukan secara periodik, seperti setiap bulan, kwartal, triwulan, semester, atau setiap tahun.
- b. Penilaian kinerja secara informal dilakukan secara terus menerus dan setiap saat atau setiap hari kerja.

5. *Where* (dimana)?

Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan pada dua alternatif tempat.

6. *How* (bagaimana)?

Bagaimana penilaian kinerja itu dilakukan, yaitu dengan menggunakan metode tradisional atau metode modern. metode tradisional, antara lain *rating scale*, *employee comparison*. Sedangkan metode modern, antara lain *management by objective (MBO)*, *assasment cantre*.

Aspek-aspek yang harus diperhatikan oleh penilai kinerja pegawai:

1. *Hallo Effect*
2. *Liniency*
3. *Strickness*
4. *Cantral Tendency*
5. *Personal Biases*

1.3 Unsur-unsur dan Standar yang dinilai dalam Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001;58) kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai diukur dari beberapa unsur, yaitu:

1. Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaanya.

2. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya dalam mencari tolak ukur kinerja.

4. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna

5. Kerja sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7. Kepribadian

Sikap. Perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

8. Prakarsa

Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tola ukur dalam meningkatkan kinerja.

10. Tanggung jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya, serta kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

1.4 Jenis-Jenis Penghargaan (*Reward*) Terhadap Prestasi

Menurut Henri Simamora (2004;514) reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho, 2004;514).

Untuk lengkapnya, jenis-jenis *reward* dijabarkan sebagaimana dikemukakan oleh Mondy dan Noe (1996;374) dapat diketahui bahwa kompensasi

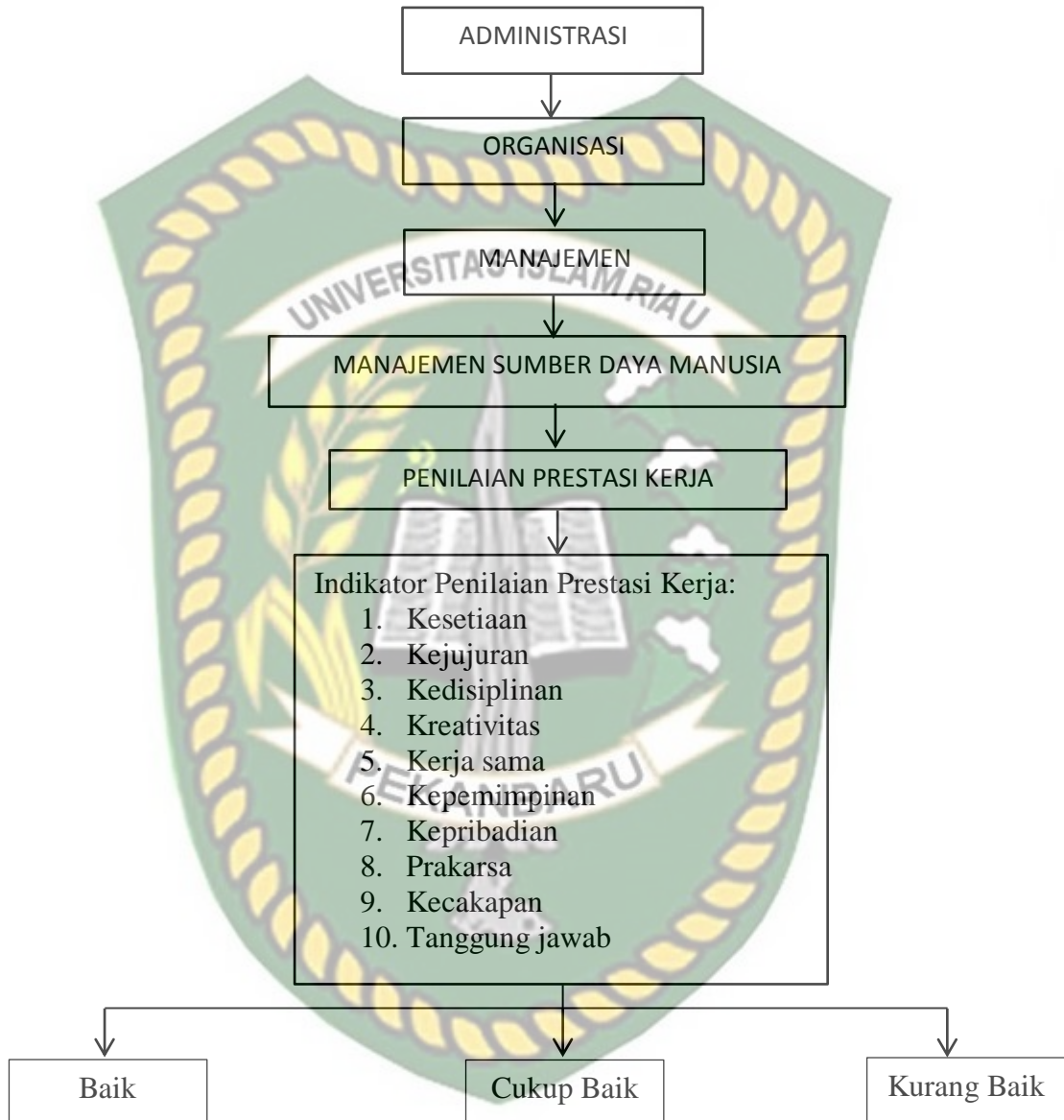
langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Penghargaan itu diberikan untuk berbagai macam tujuan.

Setiap perusahaan pastilah memiliki penilaian yang berbeda-beda dalam menentukan apakah pegawai berhak mendapatkan penghargaan atau tidak (Mutiara, 2004;75).



B. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

C. Konsep Operasional

Untuk memberikan kesatuan pendapat maka perlu kiranya penulis mengemukakan konsep yang dipakai dalam proses penelitian yang dimaksud untuk menerjemahkan konsep teoritis yang ada sehingga tercipta suatu pengertian dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, penulis akan menjelaskan pemakaian konsep-konsep penelitian untuk menghindari kekeliruan dalam pemakaian konsep yang meliputi:

1. Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih didasarkan rasional tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi adalah saran atau alat untuk mencapai tujuan bersama atau wadah (wahana) kegiatan dari pada orang-orang yang bekerja sama dalam usaha mencapai tujuan.
3. Manajemen adalah suatu seni dan ilmu yang digunakan pada organisasi untuk mengatur jalannya organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan bersama.
4. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

D. Operasional Variabel

Tabel 2.1 : Operasional Variabel Penelitian Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.

Konsep	Variabel	Indikator	Subindikator	Skala
1	2	3	4	5
Menurut Hasibuan (2001;67) Penilaian Prestasi Kerja merupakan salah satu bentuk kebijakan manajemen instansi untuk trus merevisi sumberdaya manusia yang dimilikinya dengan cara membandingkan hasil kerja para prgawai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Dan hasil kerja yang ada deangan harapan dari atasan. Biasanya kegiatan ini dilakukan dalam suatu	Penilaian prestasi kerja karyawan	1. Kesetiaan	1.Taat peraturan 2.Mengabdikan Untuk Perusahaan 3.Loyalitas tinggi	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		2. Kejujuran	1.Konsisten 2.Terbuka transparan 3.Menjaga etika	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		3. Kedisiplinan	1.Tepat waktu 2.Bertanggung jawab 3.Mengabdikan sepenuhnya	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		4. Kreativitas	1.Ingin tahu 2.Optimis 3.Mencari solusi	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		5. Kerja sama	1.Pimpinan dan bawahan 2.Kekompakan kerja 3.Keterbukaan komunikasi	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		6. Kepemimpinan	1.mementingkan tugas 2.mementingkan hubungan kemanusiaan 3.Mementingkan kepuasan hasil akhir	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		7. Kepribadian	1.Motivasi tinggi 2.Taat peraturan 3.Loyalitas tinggi	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		8. Prakarsa	1.Melaksanakan Tugas dengan Konsisten 2.Inisiatif 3.Dapat memecahkan masalah	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		9. Kecakapan	1.Disiplin ilmu 2.Memberi motivasi 3.Aktif dalam	Baik Cukup Baik

Konsep	Variabel	Indikator	Subindikator	Skala
1	2	3	4	5
periode tertentu.			kekompakan kerja	Kurang Baik
		10. Tanggung jawab	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Berani ambil resiko 3. Amanah	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2018

E. Teknik Pengukuran

Dalam menganalisa penilaian prestasi kerja karyawan perkebunan pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh, peneliti menggunakan teknik pengukuran skala *Likert*. Instrumen yang menggunakan metode skala likert kemudian diminta memberikan alternatif jawaban yaitu: 3=(A) baik, 2=(B) cukup baik, 1=(C) kurang baik.

Variabel penilaian prestasi kerja yaitu:

1. Kesetiaan
2. Kejujuran
3. Kedisiplinan
4. Kreativitas
5. Kerja sama
6. Kepemimpinan
7. Kepribadian
8. Prakarsa
9. Kecakapan
10. Tanggung Jawab

Selanjutnya, berdasarkan variabel diukur dari 10 indikator. Penulis melakukan penelitian melalui 3 kategori pengukuran terhadap 40 responden

dengan 34 pertanyaan. Dari sejumlah item pertanyaan yang kemudian untuk mencari interval kriteria penilaian dengan cara nilai skor tertinggi dikurangi dengan nilai skor terendah setelah itu dibagi dengan jumlah kategori pengukuran, selanjutnya hasil pembagian ini dikurangi 1.

$$\text{Interval: } \frac{\text{Total skor tertinggi} - \text{total skor terendah}}{\text{Jumlah kategori pengukuran} - 1}$$

Dimana dengan:

Total skor tertinggi: nilai kategori tertinggi x jumlah pertanyaan x jumlah responden.

Total skor terendah: nilai kategori terendah x jumlah pertanyaan x jumlah responden.

Maka interval total skor seluruh indikator variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) dengan item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

$$\text{Total skor tertinggi} = 3 \times 34 \times 40 = 4080$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 34 \times 40 = 1360$$

$$\text{Interval} = \frac{4080 - 1360}{3 - 1} = 905$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dalam variabel penelitian jumlah skor tertinggi 4080 dan nilai skor terendah berjumlah 1360 dengan interval total skor = $(4080 - 1360) : 3 - 1 = 905$. Maka, menjadi ukuran variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan, dikatakan:

Baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap seluruh indikator Penilaian Prestasi Kerja Karyawan yaitu kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab berada pada interval skor 3175 – 4080.

Cukup baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap seluruh indikator Penilaian Prestasi Kerja Karyawan yaitu kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab berada pada interval skor 2270 – 3174

Kurang baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap seluruh indikator Penilaian Prestasi Kerja Karyawan yaitu kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab berada pada interval skor 1360 – 2269.

Untuk mengukur indikator variabel Penelitian diuraikan, sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Untuk pengukuran indikator kesetiaan kerja, dengan menggunakan 3 kategori pengukuran dan 3 pertanyaan kepada 40 orang responden penelitian maka diperoleh nilai skor tertinggi 360 dan nilai skor terendah 120 dengan interval total skor = $(360 - 120) : 3 - 1 = 79$. Maka yang menjadi ukuran indikator kesetiaan kerja, dikatakan:

- Baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kesetiaan berada pada interval skor 281 – 360
- Cukup baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kesetiaan berada pada interval skor 202 – 280
- Kurang baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kesetiaan berada pada interval skor 120 – 201

2. Kejujuran

Untuk pengukuran indikator kejujuran kerja, dengan menggunakan 3 kategori pengukuran dan 3 pertanyaan kepada 40 responden penelitian. Maka diperoleh nilai skor tertinggi 360 dan skor terendah 120 dengan interval skor = $(360 - 120) : 3 - 1 = 79$. Maka yang menjadi ukuran indikator kejujuran kerja, dikatakan:

Baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kejujuran berada pada interval skor 281 – 360

Cukup baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kejujuran berada pada interval skor 202 – 280

Kurang baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kejujuran berada pada interval skor 120 – 201

3. Kedisiplinan

Untuk pengukuran indikator kedisiplinan kerja, dengan menggunakan 3 kategori pengukuran dan 3 pertanyaan kepada 40 responden penelitian maka diperoleh nilai skor tertinggi 360 dan nilai skor terendah 120 dengan interval skor = $(360 - 120) : 3 - 1 = 79$. Maka yang menjadi ukuran indikator kedisiplinan kerja, dikatakan:

Baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kedisiplinan kerja berada pada interval skor 281 - 360

Cukup baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kedisiplinan berada pada interval skor 202 – 280

Kurang baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kedisiplinan berada pada interval skor 120 – 201

4. Kreatifitas

Untuk mengukur indikator kreatifitas, dengan menggunakan 3 kategori pengukuran dan 3 pertanyaan kepada 40 responden penelitian maka diperoleh nilaiskor tertinggi 360 dan nilai skor terendah 120 dengan interval skor = $(360 - 120) : 3 - 1 = 79$. Maka yang menjadi ukuran indikator kreatifitas, dikatakan:

Baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kreatifitas berada pada interval skor 281 – 360

Cukup baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kreatifitas berada pada interval skor 202 – 280

Kurang baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kreatifitas berada pada interval skor 120 – 201

5. Kerja sama

Untuk mengukur indikator kerja sama, dengan menggunakan 3 kategori pengukuran dan 3 pertanyaan kepada 40 responden penelitian maka diperoleh nilai skor tertinggi 360 dan nilai skor terendah 120 dengan interval skor = $(360 - 120) : 3 - 1 = 79$. Maka yang menjadi ukuran indikator kerja sama, dikatakan:

Baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kerja sama berada pada interval skor 281 – 360

Cukup baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kerja sama berada pada interval skor 202 – 280

Kurang baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kerja sama berada pada interval skor 120 – 201

6. Kepemimpinan

Untuk mengukur indikator kepemimpinan, dengan menggunakan 3 kategori pengukuran dan 3 pertanyaan kepada 40 responden penelitian maka diperoleh nilaiskor tertinggi 360 dan nilai skor terendah 120 dengan interval skor $= (360 - 120) : 3 - 1 = 79$. Maka yang menjadi ukuran indikator kepemimpinan, dikatakan:

Baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kepemimpinan berada pada interval skor 281 – 360.

Cukup baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kepemimpinan berada pada interval skor 202 – 280

Kurang baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kerja sama berada pada interval skor 120 – 201

7. Kepribadian

Untuk mengukur indikator kepribadian, dengan menggunakan 3 kategori pengukuran dan 3 pertanyaan kepada 40 responden penelitian maka diperoleh nilaiskor tertinggi 360 dan nilai skor terendah 120 dengan interval skor = $(360 - 120) : 3 - 1 = 79$. Maka yang menjadi ukuran indikator kepribadian, dikatakan:

Baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kepribadian berada pada interval skor 281 – 360

Cukup baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kepribadian berada pada interval skor 202 – 280

Kurang baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kepribadian berada pada interval skor 120 – 201

8. Prakarsa

Untuk mengukur indikator prakarsa, dengan menggunakan 3 kategori pengukuran dan 3 pertanyaan kepada 40 responden penelitian maka diperoleh nilaiskor tertinggi 360 dan nilai skor terendah 120 dengan interval skor = $(360 - 120) : 3 - 1 = 79$. Maka yang menjadi ukuran indikator prakarsa, dikatakan:

Baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator prakarsa berada pada interval skor 281 – 360

Cukup baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator prakarsa berada pada interval skor 202 – 280

Kurang baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator prakarsa berada pada interval skor 120 – 201

9. Kecakapan

Untuk mengukur indikator kecakapan, dengan menggunakan 3 kategori pengukuran dan 3 pertanyaan kepada 40 responden penelitian maka diperoleh nilaiskor tertinggi 360 dan nilai skor terendah 120 dengan interval skor = $(360 - 120) : 3 - 1 = 79$. Maka yang menjadi ukuran indikator kecakapan, dikatakan:

Baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kecakapan berada pada interval skor 281 – 360

Cukup baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kecakapan berada pada interval skor 202 – 280

Kurang baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator kecakapan berada pada interval skor 120 – 201

10. Tanggung jawab

Untuk mengukur indikator tanggung jawab, dengan menggunakan 3 kategori pengukuran dan 3 pertanyaan kepada 40 responden penelitian maka diperoleh nilaiskor tertinggi 360 dan nilai skor terendah 120 dengan interval skor $= (360 - 120) : 3 - 1 = 79$. Maka yang menjadi ukuran indikator tanggung jawab, dikatakan:

- Baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator tanggung jawab berada pada interval skor 281 – 360
- Cukup baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator tanggung jawab berada pada interval skor 202 – 280
- Kurang baik : jika jumlah skor hasil penelitian terhadap item penilaian dari indikator tanggung jawab berada pada interval skor 120 – 201

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian deskriptif, yaitu penilaian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain (Sugiyono, 2014;11).

Metode penelitian adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur secara langsung atau lebih tepatnya dapat dihitung. Tujuan penelitian diorientasikan untuk melihat hubungan antara variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Rianse, 2009;6).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh, Jl. Garuda sakti Km. 21 Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Desa Pantai Cermin. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah dikarenakan penulis menemukan beberapa permasalahan yang terkait dengan penurunan kinerja karyawan yang belum sesuai dengan target yang ditetapkan.

C. Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017;80).

b. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017;81).

Keseluruhan objek dan subjek yang sebagian yang bekerja pada saat dilaksnakannya penelitian ini dengan jumlah yang telah ditentukan atau dipilih pada saat penelitian berlangsung.

Selanjutnya untuk mempermudah dalam pengelolaan data penelitian ini, maka populasi yang dijadikan sebagai responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.1 : Populasi dan Sampel Penelitian PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh

No	Jabatan	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Manager	1	1	100%
2.	Asisten Teknik PKS	1	1	100%
3.	Asisten Pengendalian Mutu	1	1	100%
4.	Asisten Pengolahan	2	2	100%
5.	Asisten Keuangan dan Umum	1	1	100%
6.	Karyawan Produksi/Pengolahan	58	34	60%
	Jumlah	64	40	62%

Sumber : Data Olahan Penulis, Tahun 2017

Berdasarkan jenis sampel diatas, maka yang menjadi sampel penelitian sebagai responden di kebun Sei Galuh. Maka sampel karyawan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Jadi sampel inilah yang nantinya akan dijadikan responden sebagai sumber data dan informasi dalam penelitian ini.

D. Teknik Penarikan Sampel

Karena jumlah populasi penelitian dari karyawan PKS Sei Galuh yang relatif cukup banyak, maka untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam

penelitian ini diperlukan mengambil sebagian anggota populasi yang dijadikan sampel. Untuk karyawan produksi pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik “*Probability Sampling*” yaitu “*Proportionate Stratified Radom Sampling*”. (Sugiyono, 2009;93).

Teknik penarikan sampel ini peneliti gunakan untuk mengambil sampel dari (karyawan PKS Sei Galuh) dikarenakan karyawan terdiri dari latar belakang pendidikan yang berstrata dan tidak homogen. Sedangkan untuk Manager, Asisten Teknik PKS, Asisten Pengendalian Mutu, Asisten pengolahan, Asisten Keuangan Dan Umum digunakan teknik sensus karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2017;85).

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang diambil dalam penelitian ini yaitu, menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif.

a. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang dapat diukur secara langsung, yang meliputi:

1. Pelaksanaan rencana kerja dan program menyangkut bidang tugas berdasarkan mekanisme kerja yang telah ditetapkan.

b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang dapat diukur secara langsung atau lebih tepatnya dapat dihitung. Yakni: jumlah karyawan dan klasifikasi karyawan berdasarkan latar pendidikan karyawan.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Berdasarkan sumbernya jenis data dapat digolongkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari penelitian itu sendiri. Data tersebut diperoleh dari pihak yang diminta keterangan (informasi) yang berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam wawancara secara langsung.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan yang sifatnya mendukung analisis pada penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik wawancara, yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif sama (Sutopo, 2006;72).

Hal ini dilakukan bertatap muka dengan pimpinan dan kepala pabrik untuk memperoleh data awal yang dituangkan penulis dalam latar belakang.

2. Kuisisioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2003;162).
Jadi penulis menyebarkan kuisisioner tersebut kepada responden yang terpilih menjadi sampel dalam penelitian ini, untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti.
3. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung kelapangan untuk mendapatkan data primer sebagai data utama serta menemukan fenomena-fenomena.
4. Dokumentasi, yaitu sumber data yang akan digunakan untuk melengkapi data penelitian, baik berupa berkas tertulis, sumber tertulis dan foto-foto.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan metode deskriptif, yaitu menganalisis hasil kuisisioner dan wawancara dengan pendekatan kuantitatif yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dianalisis berdasarkan teori-teori yang relevan dengan pelaksanaan Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh didalam bentuk skor dan persentase, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Kebun Sei Galuh merupakan salah satu unit kerja yang dikelola PTPN V Riau, dibawah kementerian BUMN yang mengusahakan perkebunan kelapa sawit sebagai usaha utamanya. PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dilengkapi pabrik pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit atau CPO dan mengirim inti sawit untuk dikelola pabrik kebun lain. Menghasilkan pupuk organik yang diperoleh dari pelapukan tandan kosong yang merupakan limbah pabrik. Pupuk ini biasa disebut dengan pupuk tandan kosong kelapa sawit (tangkos).

1. Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH)
 - a. Kantor SBU SGH/SGH SBU Office
 - b. Kebun inti KKPASei Pagar (SPA)/SPA Estate
 - c. Kebun inti /KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate
 - d. Kebun inti/ KKPA Sei Garo (SGO)/SGO Estate
 - e. Kebun Tanjung Medan (TME)/TME Estate
 - f. Kebun inti Tanah Putih (TPU)/TPU Estate
 - g. Pabrik kelapa sawit (PKS)SPA/palm oil Mill (POM) SPA
 - h. PKS Sei Garo/POM SGH
 - i. PKS TPU/POM TPU
 - j. PKS TME/POM TME
2. SBU Tandun (TAN)

- 
- a. Kantor UBS TAN/SBU TAN Office
 - b. Kebun Sei Kencana I (SKE I)/SKE I Estate
 - c. Kebun Sei Kencana II (SKE II) SKE II Estate
 - d. Kebun Sei Berlian (SBE)/SBE Estate
 - e. Kebun TAN/TAN Estate
 - f. Kebun terantam (TER)/TER Estate
 - g. Pengembangan kebun inti Sei Tapung (STA)/STA Development
 - h. Kebun Sei Lindai (SLI)/SLI Estate
 - i. Kebun Tamora (TAM)/TAM Estate
 - j. PKS TER/TER POM
 - k. PKS TAN/TAN POM
 - l. PKO TAN/TAN PKO
3. SBU Sei Rokan (SRO)
 - a. Kantor SBU SRO/SBU SRO Office
 - b. Kebun inti Sei Tapung (STA)/STA Estate
 - c. Kebun Sei Siasan (SSI)/SSI Estate
 - d. Kebun SRO/SRO Estate
 - e. Kebun Sei Intan (SIN)/SIN Estate
 - f. PKS SRO/SRO POM
 - g. PKS SIN/SIN POM
 - h. PKS STA/STA POM
 4. SBU Lubuk Dalam (LDA)
 - a. Kantor SBU LDA/LDA Office

- b. Kebun inti Sei Buatan (SBT)/SBT Estate
 - c. Kebun LDA/LDA Estate
 - d. Kebun Air Molek I (AMOI)/AMO I Estate
 - e. Kebun AMO II/AMO II Estate
 - f. Pengembangan AMO/AMO Estate Development
 - g. PKS SBT/SBT POM
 - h. PKS LDA/LDA POM
 - i. Unit pabrik pengolahan karet rakyat (PPKR) Bukit selasih (BSE)/BSE Small Holder Factory
 - j. Pembangunan PKS AMO/AMO PKS Development
5. SBU Plasma
- a. Kantor SBU Plasma/plasma SBU Office
 - b. Kebun plasma SBT.LDA/SBT.LDA Plasma Estate
 - c. Kebun plasma STA, SSI, SIN/STA, SSI, SIN Plasma Estate
 - d. Kebun plasma SGO, SPA, TPU/SGO, SPA, TPU Estate
 - e. PKS SGH, kebun plasma SGH/SGH POM, SGH Plasma Estate
- lingkungan Fisik kebun Sei Galuh adalah sebagai berikut:

1. Letak Geografis

Kebun Sei Galuh berada di Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Dengan luas 2.802.853 Ha, sesuai dengan HGU nomor : 153 (areal tanaman 2.688 Ha, areal perumahan, PKS, Limbah dan sarana sosial 114.845 Ha). kebun Sei Galuh berjarak 35 km dari pusat kota Pekanbaru. Secara geografis kebun Sei Galuh berbatasan dengan ;

Sebelah timur berbatasan dengan desa Mataram

Sebelah barat berbatasan dengan desa Tambusai

Sebelah selatan berbatasan dengan desa Pagaruyung

Sebelah utara berbatasan dengan desa Sriwijaya

2. Luas areal

Luas areal Perkebunan Sawit kebun Sei Galuh 2.688 Ha

Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi : Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”.

2. Misi : Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara Efektif dan Efisien bersama mitra untuk kepentingan Stakeholder”.

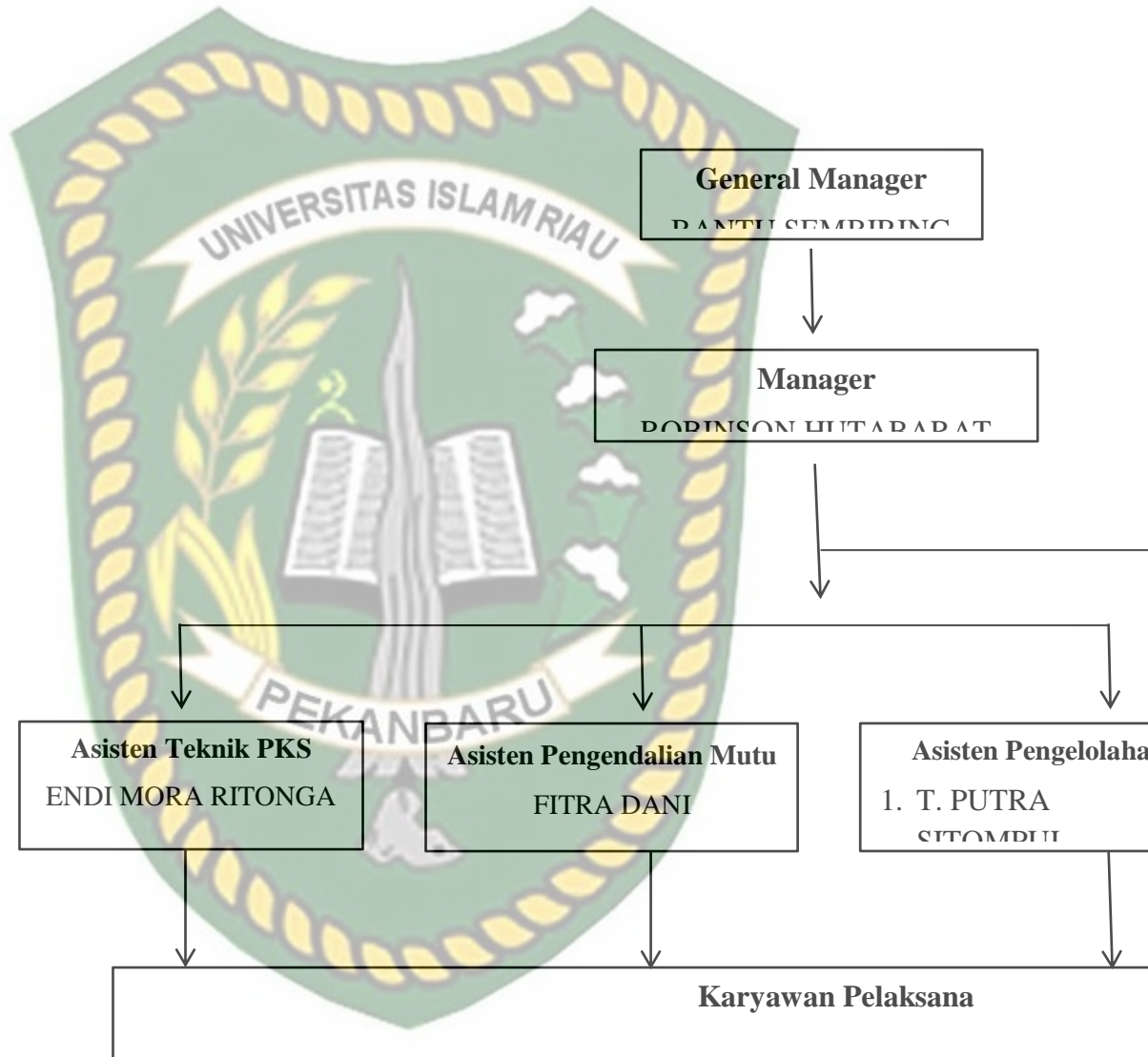
“Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan”.

“Penciptaan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan”.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar IV.1 : Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei

Galuh



C. Uraian Fungsi dan Tugas PT. Perkebunan Nusantara V PKS Se Galuh

1. General Manager

Secara umum bertugas memimpin dan mengelola kegiatan perusahaan secara keseluruhan dengan mengkoordinir, mengarahkan dan mengawasi kegiatan. Mewakili perusahaan didalam dan luar pengadilan serta tindakan lainnya yang diperlukan menentukan kebijakan perusahaan serta mengangkat dan memperhentikan bawahan.

2. Manager

- a. Fungsi jabatan : merumuskan perencanaan, peneglolaan, pengembangan jangka panjang, dan melaksanakan pengelolaan kebun dan pabrik kelapa sawit secara efektif dan efisien sejalan dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan.
- b. Tugas pokok :
 1. Memeriksa semua barang yang ada diperusahaan
 2. Memeriksa terhadap kualitas sawit yang dikirim
 3. Mengkoordinir pelaksanaan tugas lapangan

3. Asisten Teknik PKS

- a. Tugas pokok : Bertanggung jawab mengkoordinir mesin-mesin dan listrik perusahaan

4. Asisten Pengendalian Mutu

- a. Tugas pokok :
 1. Memeriksa laboratorium
 2. Memeriksa sortasi

3. Menganalisa air
4. Menganalisa inti
5. Menganalisa mutu CPO
6. Memeriksa timbangan

5. Asisten Pengolahan

- a. Fungsi jabatan : melaksanakan kegiatan operasional proses pengolahan sawit dan karet dan pengawasan dalam siftnya pengolahan baik kunitas.

Tugas pokok :

1. Memeriksa boiler
2. Memeriksa pressan
3. Memeriksa rebusan
4. Melakukan pembinaan

6. Asisten Keuangan dan Umum

- a. Tugas : Membantu mengerjakan penerimaan dan pengeluaran kas perusahaan
 1. Membuat laporan penerimaan buah sawit yang diterima oleh perusahaan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Sebelum pembahasan mengenai analisis penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh Kecamatan tapung Kabupaten Kampar, terlebih dahulu penulis menetapkan beberapa identitas responden. Identitas responden ini diperlukan guna memberikan gambaran tentang signifikan antara data responden dengan analisis yang dilakukan guna menjawab tujuan penelitian ini, adapun identitas.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel. V.1 : Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	40 orang	100%
2.	Perempuan	0 orang	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2017

PKS Sei Galuh yang dijadikan sampel adalah karyawan laki-laki yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 100% dan karyawan wanita berjumlah 0 orang atau 0%.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, banyak karyawan laki-laki dikarenakan laki-laki dinilai baik dalam soal produksi.

2. Responden Berdasarkan Umur

Tabel V.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/usia

No	Umur/usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	40 – 45 Tahun	2	5%
2.	46 – 50 Tahun	21	52,5%
3	51 – 55 Tahun	17	42,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2017

Untuk umur karyawan PKS Sei Galuh yang dijadikan sampel adalah karyawan berumur antara 40 – 45 tahun adalah sebanyak 2 orang atau 5%. Untuk umur antara 46 – 50 tahun adalah sebanyak 21 orang atau 52,5%. Untuk umur 51 - 55 tahun adalah sebanyak 17 orang atau 42,5%.

Berdasarkan wawancara dilapangan, adapun karyawan yang berusia 51 – 55 tahun dimana pada usia tersebut tenaga karyawan sudah kurang produktif.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan yang merupakan suatu usaha guna mengetahui kepribadian atau kemampuan seseorang, cenderung akan mempengaruhi pola pikir serta tingkah laku setiap orang dalam menyelesaikan segala masalah. Berdasarkan hasil penelitian penulis di PKS Sei Galuh, maka dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel V.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD	3	7,5%
2.	SMP/Sederajat	2	5,0%
3.	SMA/Sederajat	34	85%
4.	Sarjana	1	2,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan Tahun 2017

karyawan PKS Sei Galuh sampel SD adalah sebanyak 3 orang atau 7,5%. Untuk pendidikan terakhir SMP/Sederajat adalah sebanyak 2 orang atau 5,0%. Untuk pendidikan terakhir SMA/Sederajat adalah sebanyak 34 orang atau 34%. Untuk pendidikan terakhir sarjana adalah sebanyak 1 orang atau 2,5%.

Disimpulkan mayoritas karyawan PKS Sei Galuh yang menjadi sampel ini berdasarkan pendidikan terakhir adalah tamatan SMA/Sederajat adalah sebanyak 34 orang atau 85%.

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel V.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	10 – 20 Tahun	2 orang	0,5%
2.	21 – 30 Tahun	37 orang	92,5%
3.	31 Tahun Keatas	1 orang	2,5%
	Jumlah	40 orang	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan Tahun 2017

B. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh

Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja ini, penulis menulis sub indikator yang sesuai dengan yang dilaksanakan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh dalam rangka penilaian prestasi kerja karyawan tersebut.

Adapun sub indikator dalam penelitian ini adalah:

1. Kesetiaan
2. Kejujuran
3. Kedisiplinan
4. Kreativitas
5. Kerja sama
6. Kepemimpinan
7. Kepribadian
8. Prakarsa
9. Kecakapan
10. Tanggung jawab

Untuk mengetahui pelaksanaan dari 10 sub indikator diatas, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan teknik pengambilan data berupa kuesioner dan wawancara, kemudian hasil dari penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan yaitu berkaitan dengan taat peraturan, mengabdikan untuk perusahaan, dan berkontribusi. Untuk melihat indikator kesetiaan penelitian mengajukan 3 pertanyaan kepada 40 orang responden.

Tabel V.5 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Kesetiaan

No	Item Penilaian	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Taat peraturan	22	8	10	92
2.	Mengabdikan untuk perusahaan	16	18	6	90
3.	Berkontribusi	20	15	5	95
	Total Skor	277			
	Rentang Skor	202 – 280			
	Kategori	Cukup baik			

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2017

Sub indikator kesetiaan, sebanyak 22 orang mengatakan baik, selanjutnya 8 orang mengatakan bahwa mereka cukup baik, selanjutnya 10 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah perusahaan menilai karyawan berdasarkan taat peraturan.

Untuk sub indikator penilaian tugas berdasarkan pengabdian untuk perusahaan sebanyak 16 orang mengatakan baik, selanjutnya 18 orang mengatakan cukup baik dalam mengabdikan, selanjutnya 6 orang mengatakan kurang tahu dalam penilaian tugas karyawan berdasarkan pengabdian terhadap perusahaan.

Untuk sub indikator penilaian berkontribusi karyawan sebanyak 20 orang mengatakan bahwa kontribusi kerja sangat penting dan baik untuk menetapkan

karyawan tersebut diperusahaan, selanjutnya 15 orang mengatakan bahwa kontribusi kerja cukup penting dalam menetapkan karyawan diperusahaan, selanjutnya 5 orang mengatakan kurang tahu bahwa perusahaan menilai karyawan yang berkontribusi dalam bekerja.

40 orang responden penelitian untuk indikator kesetiaan terkategori cukup baik dengan total skor 277 dari 40 orang responden.

2. Kejujuran

Kejujuran berkaitan erat dengan konsisten, terbuka dan transparan serta menjaga etika. Untuk melihat indikator kejujuran penelitian mengajukan 3 pertanyaan kepada 40 orang responden.

Tabel V.6 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Kejujuran

No	Item Penilaian	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Konsisten	25	5	10	95
2.	Terbuka dan transparan	18	15	7	91
3.	Menjaga etika	20	15	5	95
	Total Skor	281			
	Rentang Skor	281 – 360			
	Kategori	Baik			

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2017

Sub indikator konsisten, sebanyak 25 orang mengatakan baik, konsisten karyawan sangat diperlukan untuk menentukan kehidupan karyawan tersebut, selanjutnya 5 orang mengatakan bahwa mereka cukup konsisten dalam bekerja, selanjutnya 10 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu bahwa penilaian kinerja yaitu mempunyai sikap konsisten terhadap pekerjaan.

Untuk sub indikator tentang terbuka dan transparan antara pimpinan dan bawahan sebanyak 18 orang mengatakan baik bahwa pimpinan perusahaan terbuka dan transparan terhadap karyawan, selanjutnya 15 orang mengatakan bahwa mereka cukup tahu tentang pimpinan perusahaan terbuka dan transparan terhadap karyawan, selanjutnya 7 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu pimpinan perusahaan sudah terbuka atau tidak terhadap bawahannya.

Untuk sub indikator menjaga etika apabila karyawan berbicara terhadap atasan nya hendaklah menjaga etika. Sebanyak 20 orang mengatakan baik bahwa pimpinan juga menilai menjaga etika dalam bekerja, selanjutnya 15 orang mengatakan cukup baik tentang penilaian menjaga etika, selanjutnya 5 orang mengatakan kurang tahu bahwa pimpinan menjaga etika terhadap karyawan lainnya.

40 orang responden penelitian untuk indikator kejujuran terkategori baik dengan total skor 281 dari 40 orang responden.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu berkaitan erat dengan tepat waktu, bertanggung jawab, dan tata tertib kerja. Untuk melihat indikator kedisiplinan penelitian mengajukan 3 pertanyaan kepada 40 responden.

Tabel V.7 : Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan

No	Item Penilaian	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Tepat waktu	18	7	15	83
2.	Bertanggung jawab	15	15	10	85
3.	Tata tertib kerja	20	15	5	95
	Total Skor	263			
	Rentang Skor	202 – 280			
	Kategori	Cukup baik			

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2017

Sub indikator kedisiplinan dalam tepat waktu, sebanyak 18 orang mengatakan bahwa mereka sudah datang dan pulang tepat waktu dengan baik, selanjutnya 7 orang mengatakan bahwa mereka cukup tahu bahwa disiplin dalam bekerja juga dinilai, selanjutnya 15 orang mengatakan kurang disiplin dalam bekerja atau pulang kerja sebelum waktunya.

Untuk sub indikator penilaian pimpinan bertanggung jawab apabila karyawan mendapat musibah dalam bekerja sebanyak 15 orang mengatakan baik, selanjutnya 15 orang mengatakan cukup tahu bahwa pimpinan bertanggung jawab apabila karyawan mendapatkan musibah dalam bekerja, selanjutnya 10 orang mengatakan kurang tahu bahwa pimpinan bertanggung jawab dalam bekerja apabila karyawan mendapatkan musibah dalam bekerja.

Untuk sub indikator tata tertib kerja berdasarkan kedisiplinan kerja, maka 20 orang mengatakan pimpinan perusahaan mematuhi tata tertib kerja dengan baik, selanjutnya 15 orang mengatakan cukup mematuhi tata tertib kerja. selanjutnya 5 orang mengatakan bahwa mereka kurang mematuhi tata tertib.

40 responden penelitian untuk indikator kedisiplinan terkategori cukup baik dengan total skor 263 dari 40 orang responden.

4. Kreativitas

kreativitas berkaitan dengan ingin tahu, optimis, dan mencari solusi. Untuk melihat indikator kreativitas penelitian mengajukan 3 pertanyaan kepada 40 orang responden.

Tabel V.8 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Kreativitas

No	Item Penilaian	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Ingin tahu	22	10	8	94
2.	Optimis	20	15	5	95
3.	Mencari solusi	15	15	10	85
	Total Skor	274			
	Rentang Skor	202 – 280			
	Kategori	Cukup baik			

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2017

Sub indikator ingin tahu karyawan, sebanyak 22 orang mengatakan baik, selanjutnya 10 orang mengatakan bahwa mereka cukup ingin tahu dalam bekerja, selanjutnya 8 orang mengatakan tidak ingin tahu dalam masalah tumpang tindih pekerjaan..

Untuk sub indikator optimis, 20 orang mengatakan pimpinan cukup optimis dalam bekerja, selanjutnya 15 orang mengatakan cukup tahu bahwa sikap optimis terhadap pekerjaan juga dinilai oleh atasan, selanjutnya 5 orang mengatakan kurang tahu dalam bersikap optimis terhadap pekerjaan.

Untuk sub indikator mencari solusi dalam pekerjaan, 15 orang mengatakan baik dalam mencari solusi, selanjutnya 15 orang mengatakan cukup baik dalam mencari solusi dalam bekerja, selanjutnya 10 orang mengatakan tidak pernah mencari solusi dalam setiap masalah.

40 orang responden penelitian untuk indikator keaktivitas terkategori cukup baik dengan total skor 274 dari 40 orang responden.

5. Kerja sama

kerja sama yaitu berkaitan dengan pimpinan dan bawahan, kekompakan kerja, keterbukaan komunikasi. Untuk melihat indikator kerja sama peneliti mengajukan 3 pertanyaan kepada 40 responden.

Tabel V.9 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Kerja Sama

No	Item Penilaian	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Pimpinan dan bawahan	20	15	5	95
2.	Kekompakan kerja	23	15	2	101
3.	Keterbukaan komunikasi	26	13	1	115
	Total Skor	311			
	Rentang Skor	281 – 360			
	Kategori	Baik			

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2017

Sub indikator pimpinan dan bawahan, 20 orang mengatakan baik bekerja sama antara pimpinan dan bawahan, selanjutnya 15 orang mengatakan cukup baik kerja sama antara pimpinan dan bawahan, selanjutnya 5 orang mengatakan kurang kerja sama antara pimpinan dan bawahan.

Untuk sub indikator tentang kekompakan kerja terhadap kerja sama karyawan 23 orang mengatakan baik bahwa kekompakan kerja terhadap kerja sama karyawan, selanjutnya 15 orang mengatakan cukup kompak dalam bekerja sama antar karyawan, selanjutnya 2 orang mengatakan kurang ada kekompakan dalam bekerja.

Untuk sub indikator penilaian tentang keterbukaan komunikasi antar atasan dengan bawahan, 26 orang mengatakan baik komunikasi antara pimpinan dan bawahan, selanjutnya 13 orang mengatakan cukup baik komunikasi antara atasan dengan bawahan, selanjutnya 1 orang mengatakan tidak baik komunikasi antara atasan dengan bawahan atau dengan karyawan.

40 orang responden penelitian untuk indikator kerja sama agar prestasi kerja dapat tercapai terkategori baik dengan total skor 311 dari 40 orang responden.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu berkaitan dengan memntingkan tugas, meningkatkan hubungan kemanusiaan, dan meningkatkan kepuasan hasil akhir. Untuk melihat indikator kepemimpinan peneliti mengajukan 3 pertanyaan kepada 40 orang responden.

Tabel V.10 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Kepemimpinan

No	Item Penilaian	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Mementingkan tugas	13	17	10	83
2.	Meningkatkan hubungan kemanusiaan	20	10	10	90
3.	Meningkatkan kepuasan hasil akhir	14	15	11	83
	Total Skor	256			
	Rentang Skor	202 – 280			
	Kategori	Cukup baik			

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2017

Sub indikator mementingkan tugas, sebanyak 13 orang mengatakan baik mementingkan tugas dan menyelesaikan dengan tepat waktu, selanjutnya 17 orang mengatakan cukup mementingkan tugas dan menyelesaikannya dengan tepat waktu, selanjutnya 10 orang mengatakan kurang mementingkan tugas dan menyelesaikannya dengan tidak tepat waktu.

Untuk sub indikator tentang meningkatkan hubungan kemanusiaan antara pimpinan dengan bawahan, sebanyak 20 orang mengatakan baik dalam hubungan kemanusiaan antara pimpinan dengan bawahan, selanjutnya 10 orang mengatakan cukup baik hubungan kemanusiaan antara atasan dengan bawahan, selanjutnya 10 orang mengatakan kurang baik antara hubungan kemanusiaan antara atasan dengan bawahan.

Untuk sub indikator meningkatkan kepuasan hasil akhir sebanyak 14 orang mengatakan baik mereka mementingkan hasil akhir dari pekerjaan mereka, selanjutnya 15 orang mengatakan cukup puas dengan hasil akhir, selanjutnya 11

orang mengatakan bahwa mereka kurang puas dengan hasil akhir dalam pekerjaan mereka.

40 orang responden penelitian untuk indikator kepemimpinan dalam melaksanakan tugas perusahaan terkategori cukup baik dengan total skor 256 dari 40 orang responden.

7. Kepribadian

kepribadian yaitu berkaitan dengan motivasi tinggi, taat peraturan dan loyalitas tinggi. Untuk melihat indikator kepribadian peneliti mengajukan 3 pertanyaan kepada 40 orang responden.

Tabel V.11 Tanggapan Responden terhadap Indikator Kepribadian

No	Item Penilaian	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Motivasi tinggi	15	19	6	89
2.	Taat peraturan	17	13	10	97
3.	Loyalitas tinggi	23	17	10	113
	Total Skor	299			
	Rentang Skor	281 – 360			
	Kategori	Baik			

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2017

Untuk sub indikator motivasi tinggi, sebanyak 15 orang mengatakan bahwa motivasi sesama karyawan antara atasan dengan bawahan dinilai baik, selanjutnya 19 orang mengatakan bahwa sesama karyawan memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam bekerja, selanjutnya 6 orang mengatakan bahwa mereka kurang termotivasi dalam bekerja.

Untuk sub indikator taat peraturan, sebanyak 17 orang mengatakan baik bahwa mereka sudah mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan, selanjutnya 13 orang mengatakan bahwa mereka cukup mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan, selanjutnya 10 orang mengatakan mereka kurang mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Untuk sub indikator loyalitas tinggi, sebanyak 23 orang mengatakan bahwa mereka mempunyai loyalitas yang baik, selanjutnya 17 orang mengatakan cukup tahu bahwa penilaian prestasi kerja juga dinilai dengan adanya karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, selanjutnya 10 orang kurang tahu bahwa memiliki loyalitas tinggi juga dinilai oleh perusahaan.

40 orang responden penelitian untuk indikator kepribadian yaitu dinilai baik dengan total skor 299 dari 40 orang responden.

8. Prakarsa

Prakarsa yaitu berkaitan dengan melaksanakan tugas dengan konsisten, inisiatif, dan dapat memecahkan masalah. Untuk melihat indikator prakarsa peneliti mengajukan 3 pertanyaan kepada 40 orang responden.

Tabel V.12 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Prakarsa

No	Item Penilaian	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Melaksanakan tugas dengan konsisten	20	10	10	90
2.	Inisiatif	16	18	6	90
3.	Dapat memecahkan masalah	20	15	5	95
	Total Skor	275			
	Rentang Skor	202 – 208			
	Kategori	Cukup baik			

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2017

Sub indikator melaksanakan tugas dengan konsisten, sebanyak 20 orang mengatakan baik sehingga tercapainya kinerja yang diinginkan, selanjutnya 10 orang mengatakan bahwa mereka cukup baik melaksanakan tugas dengan konsisten, selanjutnya 10 orang mengatakan kurang baik dalam melaksanakan tugas dengan konsisten.

Untuk sub indikator penilaian tentang inisiatif kerja, pimpinan selalu mengawasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. sebanyak 16 orang mengatakan selalu berinisiatif terhadap pekerjaannya agar tercapainya prestasi kerja yg baik, selanjutnya 18 orang mengatakan bahwa mereka cukup inisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, selanjutnya 6 orang mengatakan bahwa mereka kurang inisiatif terhadap pekerjaan mereka sehingga menunggu perintah terlebih dahulu dari atasan.

Untuk sub indikator pimpinan pernah memberikan arahan kepada karyawannya agar dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan, sebanyak 20

orang mengatakan bahwa pimpinan pernah memeberikan arahan agar dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan, selanjutnya 15 orang mengatakan bahwa pimpinan kadang-kadang memberikan arahan agar dapat memecahkan masalah, selanjutnya 5 orang mengatakan bahwa pimpinan tidak memberikan arahan agar dapat memecahkan masalah.

40 orang responden penelitian untuk indikator prakarsa terkategori cukup baik dengan total skor 275 dari 40 orang responden.

9. Kecakapan

Kecakapan yaitu berkaitan dengan disiplin ilmu pengetahuan, memberi motivasi dan aktif dalam kekompanan kerja. Untuk melihat indikator kecakapan peneliti mengajukan 3 pertanyaan kepada 40 orang responden.

Tabel V.13 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Kecakapan

No	Item Penilaian	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Disiplin ilmu	21	10	9	92
2.	Memberi motivasi	20	15	5	95
3.	Aktif dalam kekompanan kerja	23	15	2	101
	Total Skor	288			
	Rentang Skor	281 – 360			
	Kategori	Baik			

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2017

Sub indikator disiplin ilmu, sebanyak 21 orang mengatakan baik disiplin ilmu sangat diperlukan untuk menentukan penilaian prestasi kerja karyawan tersebut, selanjutnya 10 orang mengatakan bahwa mereka cukup disiplin dalam

ilmu pengetahuan, selanjutnya 9 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu bahwa disiplin ilmu pengetahuan juga merupakan aspek yang dinilai dalam perusahaan.

Untuk sub indikator penilaian tugas memberikan motivasi sebanyak 20 orang mengatakan baik pimpinan perusahaan memberikan motivasi terhadap bawahannya agar tercapai prestasi kerja yang diinginkan, selanjutnya 15 orang mengatakan bahwa mereka cukup termotivasi oleh atasan mereka, selanjutnya 5 orang mengatakan bahwa mereka kurang termotivasi oleh atasan mereka.

Untuk sub indikator aktif dalam kekompakan kerja, sebanyak 23 orang mengatakan bahwa mereka baik dalam kekompakan kerja, selanjutnya 15 orang mengatakan bahwa mereka cukup kompak dalam bekerja, selanjutnya 2 orang mengatakan bahwa mereka kurang kompak dalam bekerja sama sesama karyawan lainnya.

40 orang responden penelitian untuk indikator kecakapan dinilai baik dengan total skor 288 dari 40 orang responden.

10. Tanggung jawab

Tanggung jawab berkaitan dengan menyelesaikan tugas tepat waktu, berani ambil resiko dan amanah. Untuk melihat indikator tanggung jawab peneliti mengajukan 3 pertanyaan kepada 40 orang responden.

Tabel V.14 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab

No	Item Penilaian	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Menyelesaikan tugas tepat waktu	18	7	15	83
2.	Berani ambil resiko	10	10	20	70
3.	Amanah	25	10	5	100
	Total Skor	253			
	Rentang Skor	202 – 280			
	Kategori	Cukup baik			

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2017

Sub indikator menyelesaikan tugas tepat waktu, sebanyak 18 orang mengatakan baik mendapatkan tugas dan menyelesaikannya dengan tepat waktu, selanjutnya 7 orang mengatakan bahwa mereka cukup bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, selanjutnya 15 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu bahwa menyelesaikan tugas tepat waktu adalah penilaian dari perusahaan.

Untuk sub indikator berani ambil resiko, sebanyak 10 orang mengatakan bahwa mereka berani menganbil resiko atas apa yang telah dikerjakannya, selanjutnya 10 orang mengatakan bahwa mereka cukup berani ambil resiko atas apa yang telah dikerjakannya, selanjutnya 15 orang mengatakan bahwa mereka kurang berani ambil resiko atas apa yang telah dikerjakannya.

40 orang responden penelitian untuk indikator tanggung jawab untuk karyawan terkategori cukup baik dengan total skor 253 dari 40 orang responden.

Tabel V.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Seluruh Indikator

Indikator	Item Pertanyaan	Kategori			Jumlah	Skor	Total Skor
		Ya	Kurang tahu	Tidak			
Kesetiaan	1	22	8	10	40	92	277
	2	16	18	6	40	90	
	3	20	15	5	40	95	
Kejujuran	1.	25	5	10	40	95	281
	2	18	15	7	40	91	
	3	20	15	5	40	95	
Kedisiplinan	1	18	7	15	40	83	263
	2	15	15	10	40	85	
	3	20	15	5	40	95	
Kreativitas	1	22	10	8	40	94	274
	2	20	15	5	40	95	
	3	15	15	10	40	85	
Kerja sama	1	20	15	5	40	95	311
	2	23	15	2	40	101	
	3	26	13	1	40	115	
Kepemimpinan	1	13	17	10	40	83	256
	2	20	10	10	40	90	
	3	14	15	11	40	83	
Kepribadian	1	15	19	6	40	89	299
	2	17	13	10	40	97	
	3	23	17	10	40	113	
Prakarsa	1	20	10	10	40	90	275
	2	16	18	6	40	90	
	3	20	15	5	40	95	
Kecakapan	1	21	10	9	40	92	288
	2	20	15	5	40	95	

	3	23	15	2	40	101	
Tanggung jawab	1	18	7	15	40	83	253
	2	10	10	20	40	70	
	3	25	10	5	40	100	
Total skor	2777						
Interval	2270 – 3174						
Kategori	Cukup baik						



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

Kesetiaan terkategori cukup baik dengan total skor 277 dari 40 orang responden. Untuk indikator kejujuran terkategori baik dengan total skor 281 dari 40 orang responden. Untuk indikator kedisiplinan terkategori cukup baik dengan total skor 263 dari 40 orang responden. Untuk indikator kreativitas terkategori cukup baik dengan total skor 274 dari 40 orang responden. Untuk indikator kerja sama terkategori baik dengan total skor 311 dari 40 orang responden. Untuk indikator kepemimpinan terkategori cukup baik dengan total skor 256 dari 40 orang responden. Untuk indikator kepribadian terkategori baik dengan total skor 299 dari 40 orang responden. Untuk indikator prakarsa terkategori cukup baik dengan total skor 275 dari 40 orang responden. Untuk indikator kecakapan terkategori baik dengan total skor 288 dari 40 orang responden. Untuk indikator tanggung jawab terkategori cukup baik dengan total skor 253 dari 40 orang responden.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa untuk penilaian prestasi kerja karyawan pada PKS Sei Galuh dikategorikan cukup baik dengan total skor 2.777 dari 40 orang responden karena karyawan masih mengikuti standar operasional prosedur SOP yang dibuat oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara penulis dengan manager kebun Sei Galuh yang diwakilkan oleh bapak Sapriadi mengenai berdirinya PT.perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh mengatakan bahwa :

“PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh merupakan BUMN Perkebunan yang didirikan pada tanggal 11 maret 1996. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi pada tanggal 9 april 1996 dengan kantor pusat di Jl. Rambutan Pekanbaru. Anggaran perusahaan dibuat didepan notaris Harun Kamil melalui akte No. 38 tanggal 11 maret 1996 dan disahkan melalui menteri kehakiman”.(Hasil Wawancara 5 Desember 2018).

Wawancara selanjutnya dilakukan penulis kepada manager PT. Prkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh yang diwakilkan oleh Bapak Sapriadi mengenai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan mengatakan bahwa:

“Manager PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh mengenai penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan sudah sesuai dengan standarnya, yaitu mengikuti SOP yang ada. Tetapi dari sisi hubungan pimpinan dengan karyawan, masih ada yang belum sesuai dengan bidangnya masing-masing”.(Hasil Wawancara Penelitian 5 Desember 2018).

Wawancara selanjutnya dilakukan penulis dengan manager PT. Prtkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh yang diwakilkan oleh Bapak Sapriadi mengatakan bahwa:

“Visi adalah menjadi perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Sedangkan Misi adalah pengelolaan Agro Industri Kelapa sawit dan karet secara efektif dan

efisien bersama mitra untuk kepentingan Stakholder”.(Hasil Wawancara 5 Desember 2018).

Wawancara selanjutnya yang dilakukan oleh penulis kepada manager PT. Petkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh yang diwakilkan oleh Bapak Sapriadi mengenai Reward atau Penghargaan menetakan bahwa:

“Ada, apabila karyawan berprestasi atau mencapai target yang ditentukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh akan mendapat bonus seperti uang dan barang serta kenaikan jabatan”.(Hasil Wawancara Penelitian 5 Desember 2018)

Wawancara selanjutnya yang dilakukan oleh penulis kepada manager PT. Prtkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh yang diwakilkan oleh Bapak Sapriadi mengenai Sanki yang diberikan menetakan bahwa:

“Sanki yang diberikan kepada karyawan tentang peraturan masuk, setelah jam 9 apabila karyawan tidak masuk atau tidak ada keterangan maka karyawan tersebut dianggap alpa”.(Hasil Wawancara Penelitian 5 Desember 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PKS Sei Galuh dapat ditarik kesimpulan bahwa PKS Sei Galuh merupakan perusahaan BUMN dibidang Agro Industri didirikan pada tanggal 11 maret. Penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan sudah sesuai dengan standarnya,yang mengikuti SOP yang ada. Tetapi dari segi pimpinan dengan karyawan masih banyak yang belum sesuai dengan bidang masing-masing. Apabila karyawan berprestasi dan mencapai targer akan mendapat bonus seperti uang dan barang serta naik jabatan.

Peraturan yang diikuti karyawan tentang hari minngu dihitung lebur atau perjam. Sanki yang diberikan kepada karyawan yang masuk jam 9 apabila karyawan tidak masuk atau tidak ada keterangan maka dianggap alpa. Pihak PKS Sei Galuh mengharapkan para karyawan menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh manager kepada karyawan supaya supaya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan atau target PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dilapangan, proses meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Galuh sudah cukup baik. Mengenai penilaian prestasi kerja karyawan, penulis menilai hal ini dikarenakan para karyawan saat ini kurang memiliki prestasi dalam pekerjaan, selain itu, mereka hanyak mengandalkan lapangan yang ada hal ini dikarenakan mereka kurang memiliki kemampuan bidang keahlian, mereka takut akan sebuah kegagalan. Kemampuan akademik memang diperlukan dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan. Untuk itu pembinaan kinerja perlu dilakukan seperti managerial, organisasi, penilaiaan prestasi kerja dan karyawan. Hal ini dilakukan agar terciptanya penilaian kinerja yang diharapkan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Untuk pelaksanaan proses kesetiaan karyawan cukup baik karena perusahaan tidak menjadikan setiap tahapan dalam proses ini menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya. Padahal berkas-berkas dan hasil wawancara yang ada pada proses ini bisa digunakan sebagai penilaian awal agar mendapat karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

Untuk pelaksanaan proses kejujuran telah baik karena perusahaan telah menilai baik kejujuran para karyawan PKS Sei Galuh, tetapi masih ada karyawan yang kurang jujur dalam hal pekerjaan,

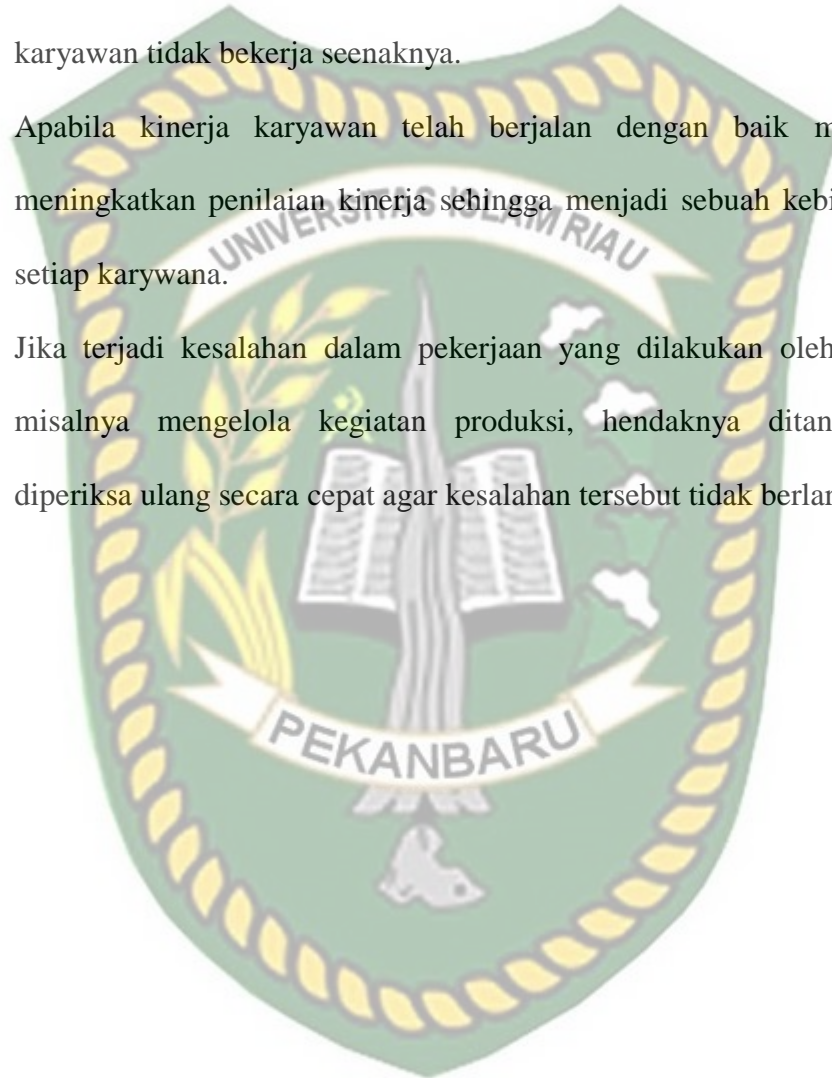
Untuk pelaksanaan proses kedisiplinan, kreativitas, kepemimpinan, prakarsa, dan tanggung jawab cukup baik karena perusahaan melakukan cukup penilaian dan memberikan reward atau penghargaan dari perusahaan agar karyawan semangat dalam bekerja dan kemampuan karyawan agar sesuai kriteria perusahaan dan target yang ditetapkan oleh atasan terhadap karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Untuk proses kerja sama, kepribadian, dan kecakapan telah baik karena perusahaan telah menilai kerja sama kepribadian dan kecakapan karyawan dengan melihat bagaimana mereka bekerja sama dalam perusahaan.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Agar karyawan senantiasa meningkatkan kinerja dengan meningkatkan prestasi yang dimiliki agar tercapai target yang diinginkan perusahaan.
2. Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan pengawasan agar para karyawan tidak bekerja seenaknya.
3. Apabila kinerja karyawan telah berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan penilaian kinerja sehingga menjadi sebuah kebiasaan bagi setiap karyawan.
4. Jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan misalnya mengelola kegiatan produksi, hendaknya ditanggapi dan diperiksa ulang secara cepat agar kesalahan tersebut tidak berlarut-larut.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rodidah., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu
- Erni Tisnawati, Sule., 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Kencana
- Gomes, Faustino Cardoso., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Andi
- Mangkuprawira., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar P., 2015. *Manajemen Sumebr Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyono., 2016. *Manajemen Administrasi dan Organisasi*. Jogjakarta. Ar-Rozz
- Mondy, dan Noe., 1996. *Human Receurce Management*.
- Rivai, dkk., 2005. *Manajemen Sumebr Daya Manusia*. Jakarta, PT. Raja Garafindo Persada
- Siagian, Sondang P., 2003. *Teoti dan Praktik Kepemimpinan*. Edisi Revisi. Jakarta, Rineka Cipta
- Sondang P., 2011. *Managemen Strategik*. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Sudaryono., 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta, CAPS
- Sugiyono., 2009. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta
- ., 2014. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta
- ., 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta

Uha, Ismail Nawawi., 2014. *Manajemen Perubahan*. Bogor, Ghalia Indonesia

Zulkifli dan Moris., 2014. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Pekanbaru



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau